

BAB I

DESKRIPSI BISNIS

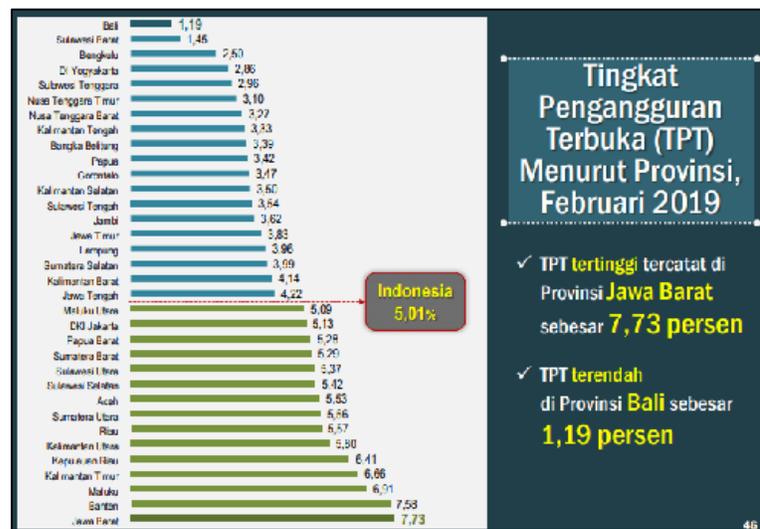
A. Latar Belakang

Tingginya tingkat minat berwisata membuat akomodasi penginapan semakin berkembang, dan digemari banyak orang. Beberapa akomodasi penginapan berperan penting dalam sektor pariwisata, seperti hotel, *resort*, kapal pesiar, *glamping*, dll. Dengan begitu banyak akomodasi penginapan yang tersebar di setiap daerah di Indonesia, dimulai dari akomodasi berbintang hingga non bintang. Hal ini menyebabkan daya saing dalam bidang akomodasi yang begitu ketat pada saat ini. Semua berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan yang maksimal demi mendapatkan target pasar yang banyak dan meningkatkan hasil pendapatan dengan cara meningkatkan jasa layanannya untuk menjadikan perusahaan akomodasinya semakin sukses, ternama, dan dapat memberikan kepuasan pada konsumen. Tentunya pelayanan yang dimaksudkan adalah pelayanan yang ada di dalam departemen *front office*, *housekeeping*, *food and beverages*, *Sales and Marketing* dan lainnya. Pelayanan yang diberikan oleh manusia menjadi standar penilaian bagi konsumen dan menjadi satu titik acuan apakah konsumen merasa dipuaskan dalam pelayanan dan akan datang kembali ke perusahaan tersebut atau tidak.

Dengan banyaknya bidang yang berkontribusi , penulis menyadari bahwa sumber daya manusia sangatlah penting dalam bidang akomodasi penginapa. Tidak hanya butuh tenaga kerja saja, namun juga penting bagi tenaga kerja diperlengkapi dengan keterampilan, ilmu, dan kualitas yang baik.

Harus disadari oleh generasi Bangsa dengan arus globalisasi pada masa ini yang akan semakin berkembang pesat dengan seiringnya waktu, maka akan semakin banyak produk, pemikiran, kompetisi, dan bisnis baru yang akan diciptakan. Mengingat banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia, maka penciptaan lapangan kerja menjadi sangat penting untuk menghadapi era globalisasi.

Gambar 1.2
Tingkat Pengangguran Jawa Barat



Sumber :

<https://www.kartubank.com/2019/08/tingkat-pengangguran-terbuka-provinsi.html>

Gambar 1.2

Tingkat Pengangguran Jawab Barat Tahun 2020

Kabupaten/Kota Regency/Municipality	TPT/UR			TPAK/LFPR		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kabupaten/Regency						
Bogor	9,55	9,75	9,06	64,07	62,71	65,42
Sukabumi	7,66	7,77	7,99	63,75	62,72	62,68
Cianjur	10,10	10,16	9,72	58,28	60,32	66,14
Bandung	3,92	5,00	5,48	62,81	61,89	65,38
Garut	7,86	7,07	7,28	62,92	60,13	62,70
Tasikmalaya	6,61	6,83	6,25	63,56	64,23	66,66
Ciamis	5,17	4,60	5,10	70,10	66,85	67,56
Kuningan	7,94	8,99	9,61	57,69	58,65	61,31
Cirebon	9,61	10,56	10,28	61,25	61,85	65,38
Majalengka	5,02	4,95	4,37	66,11	65,76	67,97
Sumedang	7,15	7,52	7,63	62,06	62,01	63,98
Indramayu	8,64	8,36	8,28	63,33	65,04	67,89
Subang	8,74	8,65	8,59	66,60	64,41	67,88
Purwakarta	9,11	9,89	9,65	63,16	63,19	63,93
Karawang	9,55	9,05	9,61	64,94	64,77	63,62
Bekasi	10,97	9,69	8,94	61,26	61,46	64,03
Bandung Barat	9,33	8,50	8,17	61,73	61,34	62,09
Pangandaran	3,34	3,58	4,48	79,88	77,91	75,18
Kota/ Municipality						
Bogor	9,57	9,65	9,10	61,13	63,21	63,73
Sukabumi	8,00	8,48	8,44	59,24	59,70	62,56
Bandung	8,44	8,01	8,16	63,11	61,98	65,98
Cirebon	9,29	9,06	8,98	66,45	68,03	62,84
Bekasi	9,32	9,07	8,23	64,35	65,30	65,70
Depok	7,00	6,64	6,11	64,04	62,64	65,03
Cimahi	8,43	7,93	8,08	65,33	64,49	63,39
Tasikmalaya	6,89	6,85	6,75	63,88	62,75	65,38
Banjar	5,97	5,89	6,10	64,78	65,09	67,69
Jawa Barat	8,22	8,17	7,99	63,34	62,92	65,07

Catatan/Note: ...
 Sumber/Source: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey

Sumber :

<https://jabarprov.go.id/assets/data/menu/Provinsi%20Jawa%20Barat%20Dalam%20Angka%202020.pdf>

Gambar 1.3

Komposisi Pengangguran Terbuka



Sumber :

<https://metroboGOR.com/290/berapa-jumlah-orang-menganggur-di-kota-bogor/>

Seperti yang dilampirkan dari data tingkat pengangguran terbuka diatas pada tahun 2019 menurut data Badan Pusat Statistik, menyatakan bahwa tingkat pengangguran tertinggi berada di provinsi Jawa Barat dengan angka 7,79 persen, dan jika dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja pada kota dan kabupaten di Jawa Barat dari tahun 2017 sampai dengan 2019, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten dan Kota Bogor memiliki tingkat pengangguran yang tinggi diantara kota yang lain dan juga angka yang rendah dalam partisipasi kerja. Dipilihnya lulusan Sekolah Tingkat Menengah sebagai sumber daya manusia dan akan menjadi tenaga kerja yang disalurkan adalah berdasarkan data perbandingan komposisi pengangguran terbuka di Bogor diatas dimana grafik menunjukkan bahwa komposisi pengangguran terbanyak adalah dari lulusan SLTA atau Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir, dengan kuatnya data diatas maka penulis memilih Jawa Barat sebagai lokasi usaha untuk membuka lapangan pekerjaan khususnya kota Bogor. Lapangan pekerjaan yang akan dibuka adalah agensi penyalur tenaga kerja *butler* sebagai Lembaga Kursus atau Pelatihan (LKP) yang difokuskan untuk lulusan tingkat sekolah menengah dan tidak bisa melanjutkan ke jenjang tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Tidak hanya menyalurkan tenaga kerja saja, namun para calon tenaga kerja akan dipersiapkan dengan matang dan diberikan ilmu mengenai industri perhotelan dan juga *butler* sebagai kompetensi yang akan digulati nantinya

Butler adalah pelayanan eksklusif yang diberikan secara personal atau pribadi kepada tamu di hotel dengan tanggung jawab pekerjaan yang mencakup tiga departemen yang ada di hotel, yaitu *front office*, *housekeeping*, dan *food & beverage*. Dengan tanggung jawab tersebut maka *butler* akan memberikan pelayanan dari sebelum kedatangan tamu sampai kepulangan tamu. Yang menjadi fokus seorang *butler* adalah menyediakan layanan gaya hidup yang diinginkan oleh klien secara profesional, maka dari itu layanan *butler* ini tidak hanya terdapat atau disediakan di hotel saja, namun layanan *butler* juga bisa diberikan kepada mereka yang memiliki kondisi keuangan yang tinggi seperti pejabat, selebritas, orang kaya, ataupun di lingkungan perusahaan.

Menurut **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006** LKP adalah Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. Berbasis pada kompetensi kerja;
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat;
- d. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

LKP akan dilengkapi dengan fasilitas ruang tunggu dan bermain yang dilengkapi dengan rak yang berisi makanan ringan, dan beraneka minuman kaleng dan beberapa permainan. LKP juga akan memberikan Sertifikasi profesi sebagai lisensi resmi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang akan menjadi bukti bahwa tenaga kerja yang akan disalurkan sudah teruji dan memiliki nilai yang baik. Kompetensi yang disusun dan yang akan diberikan adalah sesuai dengan Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan begitu, penulis dapat memberikan SDM untuk profesi butler, mengenalkan dunia perhotelan dan kepariwisataan dan menyalurkan pekerjaan untuk semua orang yang membutuhkan pekerjaan.

B. Gambaran Umum Bisnis

- Deskripsi Bisnis

Newborn Butler Agent adalah bisnis penyaluran tenaga kerja yang juga merupakan Lembaga Kursus dan Pelatihan atau disingkat LKP Manusia. Bisnis ini akan merekrut tenaga kerja dari orang-orang lulusan sekolah tingkat menengah dan tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Agensi ini akan didirikan di atas Gedung dan proses kerjanya adalah mencari tenaga kerja yang akan direkrut, lalu sebagai fungsi LKP, perusahaan ini akan memberikan *training* tentang hotel industri dan *butler*, setelah *trainingnya* selesai maka calon pelamar akan diberikan waktu untuk melakukan pelatihan kerja lapangan atau PKL lalu mendapatkan lembaga sertifikasi profesi disingkat LSP dan akan disalurkan sebagai tenaga kerja butler

- Deskripsi Logo & Nama

Logo adalah *instrument* yang menggambarkan suatu perusahaan dari persepsi yang diberikan melalui kerangka bentuk logo perusahaan. Logo akan menjadi perwakilan identitas suatu perusahaan, dan memberikan ciri khas dari suatu perusahaan. Logo biasanya mengandung beberapa unsur yang digabungkan seperti gambar, sketsa, tulisan dan pemilihan warna yang memberikan arti tersirat

Gambar 1.4
Logo Perusahaan



Sumber : Olahan Penulis, 2022

Gambar 1.2 diatas adalah sebuah logo perusahaan yang telah dibuat oleh penulis. Berikut adalah arti dan makna yang terdapat pada logo :

1. Tulisan *Newborn Butler Agent* ditampilkan dengan tujuan nama lembaga ini dapat diketahui oleh banyak masyarakat,
2. Logo Butler memakai jas dan membawa nampan yang akan menggambarkan bahwa bisnis ini bergerak dalam bidang pelayanan khususnya perhotelan yaitu butler
3. 2 Lingkaran yang mengapit nama perusahaan dan logo butler menandakan perusahaan memiliki satu kesatuan yang kuat

Penulis memilih nama *Newborn Butler Agent* atau disingkat menjadi *NB Butler Agent* dengan alasan, tenaga kerja yang direkrut adalah pelajar lulusan sekolah tingkat menengah yang tidak bisa melanjutkan Pendidikan dan melalui *NB Butler Agent* ini mereka akan dilahirkan kembali menjadi sumber daya manusia yang memiliki kapasitas lebih dalam ilmu dan kemampuan sehingga mampu menghadapi era globalisasi dengan baik dan dapat mendapatkan pekerjaan yang baik.

- Identitas Bisnis (Kontak dan Alamat Perusahaan)

NB Butler Agent beralamat di Jl. Pabuaran, Pamoyanan, Bogor Selatan, Bogor Selatan - Kota, Bogor 16921. Dipilihnya lokasi ini dikarenakan selain harga rukonya yang dapat dijangkau juga letaknya yang berada berdekatan dengan lingkungan sekolah menengah, sehingga memudahkan penulis untuk melakukan pemasaran di lingkungan ini, Untuk kontak yang dapat dihubunginya yaitu email : nbutler-agent@gmail.com dan dapat dihubungi melalui nomor telpon yaitu 0251-8991-689.

Gambar 1.5
Lokasi NB Butler Agent



Sumber : Gmaps

Gambar 1.6
Lokasi Usaha Perusahaan



Sumber : lamudi.com

C. Visi & Misi

Visi merupakan impian atau cita-cita dari perusahaan dan Misi berisi rencana atau Tindakan nyata yang akan dilakukan baik dalam jangka Panjang atau pendek untuk mencapai visi perusahaan.

Visi dan misi diperlukan dalam membangun atau mendirikan bisnis untuk memberikan standar kerja pada bisnis tersebut, yang menjadi acuan dalam pengembangan bisnisnya dan juga memastikan bisnis dan semua pelaku yang terlibat memiliki tujuan yang sama dengan semangat kerja dan komitmen yang sama juga.

Visi dan Misi dari NB *Butler Agent* adalah

- Visi
Menjadi lembaga penyalur tenaga kerja *butler* yang berkualitas dan mampu bersaing.
- Misi
 1. Menyalurkan pekerjaan bagi lulusan sekolah lanjutan tingkat akhir yang berkualitas dan mampu bersaing secara global
 2. Menambahkan nilai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang industri hospitaliti khususnya *butler* setiap harinya.
 3. Mendidik peserta untuk memiliki kualifikasi yang baik dan mampu menghadapi persaingan pada era globalisasi.

D. SWOT Analysis

Untuk mengukur dan mengetahui akan seperti apa keberhasilan dari pelaksanaan pengembangan bisnis ini, maka ada beberapa faktor yang akan menjadi tolak ukur dalam berbisnis. Aspek yang penting dalam mengantisipasi situasi atau kondisi yang dapat memberikan efek samping dari berbisnis yaitu dengan menganalisa SWOT. Seperti yang disebutkan oleh **Hunger dan Wheelen (1996:9)** “Manajemen mengamati lingkungan eksternal untuk melihat kesempatan dan ancaman dan mengamati lingkungan internal untuk melihat kekuatan dan kelemahan.” Strategis atau tidaknya rancangan bisnis pada masa depan dapat disimpulkan dengan analisis SWOT yang terdiri dari factor internal *Strengths* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan) dengan factor eksternal *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman).

1. Berikut adalah identifikasi SWOT dari NB *Butler Agent* :

A. *Strenghts*

- a. Lokasi Strategis
- b. Bisnis legal
- c. Usaha ini belum ada di Bogor
- d. Menyediakan lapangan tenaga kerja

B. *Weakness*

- a. Rata-rata pesaing berlokasi di Jakarta dan perusahaan besar
- b. SDM lulusan sekolah tingkat menengah

c. Modal terbatas

C. Opportunities

a. Tingkat pesaing yang rendah

b. Tingkat pengangguran tinggi

c. Tenaga *Butler* yang dibutuhkan

D. Threats

a. *Butler* belum dikenal oleh banyak khalayak

b. Pesaing perusahaan dominan

2. Berikut tabel penjelasan dari Analisa SWOT.

Tabel 1.1
Tabel Analisis SWOT

<p align="center">Faktor Internal</p> <p align="center">SW</p> <hr/> <p align="center">Faktor Eksternal</p> <p align="center">OT</p>	<p align="center">Strengths</p> <p>a. Lokasi Strategis</p> <p>b. Pekerjaan yang eksklusif</p> <p>c. Menciptakan dan Menyalurkan lapangan tenaga kerja</p>	<p align="center">Weakness</p> <p>a. Beberapa LKP Pehotelan di Bogor dan sekitarnya sudah berdiri sejak lama</p> <p>b. SDM lulusan sekolah tingkat menengah</p> <p>c. Modal terbatas</p>
<p align="center">Opportunities</p> <p>a. Tingkat pesaing yang rendah</p> <p>b. Tingkat pengangguran tinggi</p> <p>c. Tenaga <i>Butler</i> yang dibutuhkan</p>	<p align="center">Analisa S/O</p> <p>1. Memaanfaatkan pesaing yang rendah dengan lokasi bisnis yang st rategis.</p> <p>2. Dengan adanya tingkat pengangguran yang tinggi dan tenaga <i>butler</i> yang</p>	<p align="center">Analisa O/W</p> <p>1. Pesaing adalah perusahaan besar di Bogor dan sudah banyak dikenal oleh waraga Bogor dan memiliki jaringan yang luas namun pesaing di Bogor hanya satu.</p>

	<p>dibutuhkan, usaha ini menjadi solusi yang menyediakan lapangan pekerjaan</p>	<p>2. Tingkat pengangguran yang tinggi di Bogor dan didominasi oleh lulusan SLTA yang berarti pemasarannya harus mengenalkan hospitaliti industri</p>
<p>Threats</p> <p>a. <i>Butler</i> belum dikenal oleh banyak khalayak</p> <p>b. Banyak pabrik</p>	<p>Analisa S/T</p> <p>1. Usaha ini menyediakan tenaga kerja <i>butler</i> yang belum dikenal oleh banyak khalayak</p> <p>2. Banyak pabrik di lingkungan usaha menjadi ancaman karna SDM akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dengan</p>	<p>Analisa T/W</p> <p>1. Jika SDM dari lulusan SLTA dan belum mengenal <i>butler</i>, dan banyaknya pabrik akan menyebabkan bisnis ini tidak diminati oleh SDM, ditambah dengan modal yang terbatas maka akan menjadi ancaman besar jika</p>

	melamar ke pabrik, namun <i>Butler</i> adalah layanan jasa yang eksklusif dan terpandang.	usaha ini sudah resmi dan sudah dibangun.
--	---	---

Sumber : Olahan Penulis, 2022

E. Spesifikasi produk/jasa.

Gambar 1.7

Produk Perusahaan



Sumber : www.dpi.co.id

NB *Butler Agent* menyalurkan tenaga kerja yang akan berdedikasi di industri hospitaliti khususnya jasa *butler*. Produk yang dihasilkan adalah program pelatihan bidang *butler*. Tidak hanya memberikan program latihan namun juga perusahaan akan menyalurkan pekerjaan. Alur kerja dari produk perusahaan yaitu peserta yang sudah melewati masa pembelajaran dan masa pelatihan kerja lapangan akan mendapatkan sertifikasi profesi setelah itu akan disalurkan untuk bekerja. Sebagai *butler* tentunya harus menyanggupi dan

mampu untuk memberikan atau memfasilitasi kebutuhan klien. Maka penting bagi *butler* untuk mendapatkan ilmu dan kemampuan agar memenuhi kualifikasi sebagai seorang *butler*.

Spesifik deskripsi dari pekerjaan *butler* akan disalurkan nantinya adalah sebagai Butler di hotel dan Butler sebagai personal asisten. Spesifik pekerjaan sebagai butler di hotel adalah seperti butler di hotel pada umumnya yaitu melayani semua kebutuhan tamu

F. Jenis/Badan usaha

Penulis memilih menjalankan bisnisnya dengan jenis badan usaha berupa CV atau *Commanditaire Vennootschap*, dalam Bahasa diartikan Persekutuan Komanditer. Cv adalah badan usaha yang dibentuk dengan modal dan dikelola secara langsung oleh dua orang atau lebih. Jenis CV yang akan dibangun adalah CV Murni yang merupakan hanya terdapat satu sekutu komplementer atau sekutu aktif yang akan mengelola perusahaan sedangkan pihak-pihak lainnya berperan sebagai sekutu komanditer atau sekutu pasif yang menanamkan modal pada bisnis ini. Dipilihnya CV sebagai badan usaha dari bisnis ini adalah karena proses pendirian dari CV relatif lebih mudah dan proses mendapatkan bantuan modal atau investor baik dari investor, perbankan atau koperasi. juga lebih mudah mendapatkan kepercayaan karena adanya legalitas dari hukum.

G. Aspek Legalitas

Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Bina Lembaga Sarana dan Sarana Pelatihan Kerja yang memiliki tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standardisasi serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang akreditasi dan sistem informasi kelembagaan, pengembangan sarana dan fasilitas pelatihan, pengembangan standar mutu lembaga pelatihan, dan kerjasama antar lembaga turut berperan serta dalam upaya menyukseskan pencapaian visi dan misi pemerintah di bidang pelayanan publik, khususnya dalam pelayanan perizinan usaha pelatihan kerja. Oleh karena itu, guna menunjang pelaksanaan kegiatan tersebut maka perlu disusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Penerbitan Izin Usaha Pelatihan Kerja dalam PTSP di BKPM.

Agar pelayanan dalam proses penerbitan izin usaha pelatihan kerja dapat berjalan efektif dan efisien maka harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu dengan legalitas perseroan terbatas.

LPK Swasta Asing yaitu lembaga berbadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dengan kepemilikan modal/saham sebagian dari modal asing. Atas badan hukum tersebut yang akan menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki izin usaha pelatihan kerja. Izin usaha diterbitkan oleh Kepala BKPM atas nama Menteri melalui mekanisme sebagai berikut:

1. Pengambilan formulir pendaftaran

Formulir pendaftaran dapat diperoleh pada counter PTSP.

2. Pengisian dan pengembalian formulir pendaftaran.

Pengisian dan pengembalian formulir pendaftaran kepada petugas PTSP

dengan melampirkan dokumen persyaratan sebagai berikut:

- a. Surat permohonan tertulis yang ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan melalui Kepala BKPM, diketik di atas kertas dengan kop perusahaan beralamat lengkap disertai nomor telepon, nomor faksimil, alamat email, distempel dan ditandatangani oleh perusahaan;
- b. Salinan akte pendirian dan/atau akte perubahan sebagai badan hukum yang dilegalisir oleh instansi yang berwenang;
- c. Daftar riwayat hidup yang dilengkapi dengan identitas diri (KTP/paspor) dan pasfoto ukuran 4X6 berlatar belakang merah (foto memakai pakaian formal);
- d. Salinan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama lembaga;
- e. Salinan surat tanda bukti kepemilikan atau penguasaan sarana dan prasarana pelatihan kerja untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sesuai dengan program pelatihan yang akan diselenggarakan;
- f. Surat keterangan domisili dari pejabat yang berwenang;
- g. Salinan bukti registrasi standar kompetensi dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dijadikan acuan pelaksanaan program pelatihan;
- h. Surat kerjasama dengan LPK yang sudah terakreditasi dari LA-LPK;
- i. Profil perusahaan sekurang-kurangnya:
 - 1) Struktur organisasi dan uraian tugas;

- 2) Program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang akan diselenggarakan
- 3) Program kerja LPK dan rencana pembiayaan selama 1 (satu) tahun;
- 4) Daftar dan riwayat hidup instruktur dan tenaga pelatihan;
- 5) Instruktur tenaga kerja asing minimal memiliki kualifikasi sebagai tenaga ahli dibidangnya; dan
- 6) Daya kapasitas/daya tampung peserta.

3. Pemeriksaan kelengkapan dokumen

Petugas PTSP menerima dan memeriksa kelengkapan dokumen:

- a. Dokumen persyaratan yang telah lengkap akan diberikan tanda terima;
- b. Dokumen persyaratan yang belum lengkap akan dikembalikan untuk dilengkapi.

4. Pelaksanaan verifikasi:

- a. Verifikasi terdiri dari verifikasi dokumen dan lapangan;
- b. Verifikasi dilakukan untuk mengetahui keabsahan dokumen dan kesesuaian sesuai dengan yang ada di lapangan
- c. Verifikasi dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur BKPM dan Kementerian;

- d. Tim dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf c sekurang-kurangnya terdiri dari unsur yang menangani pelatihan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan;
- e. Verifikasi dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak dokumen diterima;
- f. Hasil verifikasi dilaporkan kepada Kepala BKPM selambat-lambatnya 2 (dua) hari kerja sejak dilakukan verifikasi.

5. Penerbitan Izin:

Dalam hal hasil verifikasi sesuai dengan dokumen yang dipersyaratkan maka Kepala BKPM menerbitkan izin usaha pelatihan kerja;

- a. Dalam hal hasil verifikasi tidak sesuai dengan dokumen yang dipersyaratkan maka Kepala BKPM menolak menerbitkan izin usaha pelatihan kerja;
- b. Kepala BKPM menerbitkan atau menolak izin usaha pelatihan kerja dalam jangka waktu 2 (dua) hari terhitung setelah dilakukan verifikasi;
- c. Izin pelatihan kerja diberikan untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk jangka waktu yang sama;
- d. Izin usaha pelatihan kerja ditembuskan kepada Menteri Ketenagakerjaan u.p Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dan dinas provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- e. LPK yang telah mendapatkan izin harus melapor kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota LPK berada.